

### 第3章 不当労働行為事件の審査

#### 第1節 不当労働行為事件の概況

##### 1 不当労働行為事件取扱件数

最近5年間の取扱件数は、次表のとおりである。

令和4年における申立件数は6件で、前年より6件減少し、過去5年間（平成29年～令和3年）の平均8件と比べても2件減少した。

（単位：件）

年 区分	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
前年からの繰越し	5	7	5	4	7
新規申立て	7	7	8	12	6
計	12	14	13	16	13

##### 2 業種別申立件数

最近5年間の業種別申立件数は、次表のとおりである。令和4年における業種別申立件数は、「製造業」が3件、「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」がそれぞれ1件であった。

（単位：件）

年 区分	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	0	0	0
建設業	0	0	0	0	0
製造業	1	1	1	1	3
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0
情報通信業	1	0	0	0	0
運輸業、郵便業	0	3	2	4	1
卸売業、小売業	0	1	1	0	0
金融業、保険業	0	0	0	0	1
不動産業、物品賃貸業	0	0	0	0	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0	0	0	0
宿泊業、飲食サービス業	1	0	0	0	1
生活関連サービス業、娯楽業	1	0	0	0	0
教育、学習支援業	1	1	1	0	0
医療、福祉	2	1	3	3	0
複合サービス事業	0	0	0	2	0
サービス業	0	0	0	2	0
公務	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0
計	7	7	8	12	6

3 該当号別申立件数

最近5年間の労働組合法第7条各号別申立事件数は、次表のとおりである。  
令和4年における申立号別の内訳を見ると、7条各号の単独号での申立ては1号の1件と2号の2件であり、他3件は複数号での申立てである。1号を含む申立てが2件（33%）、2号を含む申立てが4件（67%）、3号を含む申立てが3件（50%）となっている。

（令和4年12月31日現在）（単位：件）

区分	年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
7条	1号該当	0	0	0	0	1
//	2号 //	1	2	6	4	2
//	3号 //	1	0	0	0	0
//	4号 //	0	0	0	0	0
//	1・2号 //	0	2	0	1	0
//	1・3号 //	2	2	1	1	1
//	1・4号 //	0	0	0	0	0
//	2・3号 //	1	0	1	1	2
//	2・4号 //	0	0	0	0	0
//	3・4号 //	0	0	0	0	0
//	1・2・3号 //	2	1	0	4	0
//	1・2・4号 //	0	0	0	0	0
//	1・3・4号 //	0	0	0	0	0
//	2・3・4号 //	0	0	0	0	0
//	1・2・3・4号 //	0	0	0	1	0
	計	7	7	8	12	6

注 追加申立て及び一部取下げを含む。

4 企業内の組合組織状況別申立件数

最近5年間の申立事件に係る組合組織状況は、次表のとおりである。  
（単位：件）

区分	年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
	組合が1だけのもの	7	6	6	9	5
	組合が2以上のもの	0	1	2	3	1
	計	7	7	8	12	6

5 申立人別申立件数

最近5年間の申立人別申立件数は、次表のとおりである。  
令和4年は、申立ての全てが組合単独によるものであった。

(単位：件)

区分	年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
組	合	7	5	8	12	6
個	人	0	2	0	0	0
上	部	0	0	0	0	0
組	合					
組	合・個	0	0	0	0	0
組	合・上	0	0	0	0	0
組	合・上	0	0	0	0	0
組	合・個	0	0	0	0	0
計		7	7	8	12	6

6 合同労組による申立件数及び駆け込み申立件数

いわゆる合同労組による不当労働行為救済申立件数と、これらの事件に含まれる、いわゆる駆け込み申立件数は、次表のとおりである。

令和4年においては、全申立てが合同労組によるものであった。

(単位：件)

区分	年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
全	申	7	7	8	12	6
立	件					
数						
合	同	6	5	7	10	6
同	労	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)
組	組					
申	申					
立	立					
て	て					
(	内					
数)	数)					

7 従業員数規模別申立件数

最近5年間の従業員数規模別申立件数は、次表のとおりである。

(単位：件)

区分	年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
49人以下		1	2	2	2	2
50人～99人		3	3	3	1	0
100人～499人		0	1	1	9	3
500人～999人		0	0	0	0	0
1,000人以上		3	1	2	0	1
不	明	0	0	0	0	0
計		7	7	8	12	6

## 8 終結状況

### (1) 事件終結状況

最近5年間の事件終結状況は、次表のとおりである。

令和4年においては、取下げ・和解による終結は前年に比べ増加し、命令・決定による終結は前年に比べ減少した。

(単位：件)

区分		年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	
係属	前年からの繰越し		5	7	5	4	7	
	新規申立て		7	7	8	12	6	
	計		12	14	13	16	13	
終結状況	取下げ・和解	取下げ	0	0	2	3	1	
		和 解	無関与	0	1	1	1	1
			関 与	1	6	3	1	4
		計	1	7	6	5	6	
	命令・決定	命 令	全部救済	2	0	1	1	1
一部救済			2	1	1	0	2	
決 定		棄 却	0	1	1	1	0	
		却 下	0	0	0	2	0	
		計	4	2	3	4	3	
合 計		5	9	9	9	9		
翌年への繰越し		7	5	4	7	4		

### (2) 終結区分別平均処理日数

最近5年間の終結区分別平均処理日数は、次表のとおりである。

令和4年においては、平均処理日数が命令・決定事件、取下げ・和解事件ともに前年に比べ増加している。

(単位：日(件))

区分	年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
命 令 ・ 決 定		350(4)	356(2)	434(3)	279(4)	398(3)
取 下 げ ・ 和 解		241(1)	147(7)	199(6)	146(5)	232(6)
総平均(計)		328(5)	194(9)	278(9)	205(9)	287(9)

- (3) 終結区分別最長・最短処理日数  
最近5年間の終結区分別最長・最短処理日数は、次表のとおりである。

(単位：日)

年		平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
命 令・決 定	最長	364	363	582	364	428
	最短	328	349	358	196	362
取下げ・和解	最長	241	176	314	248	393
	最短	241	78	36	70	140

- (4) 命令・決定事件に関する確定及び不服状況  
最近5年間の命令・決定事件について所定期間内に再審査申立てや行訴提起がなされた事件及び再審査申立て等が行われず確定した事件の状況は、次表のとおりである。

(令和4年12月31日現在) (単位：件)

年		平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
命 令 ・ 決 定		4	2	3	4	3
確 定		1	1	2	2	0
再 審 査	労 側 申 立 て	0	1	0	1	1
	使 側 申 立 て	0	0	0	1	2
行 訴	労 側 提 起	0	0	0	0	0
	使 側 提 起	3	0	1	0	1

(注) 確定、再審査、行訴の件数は、当該命令・決定が出された年に計上する。

9 審査の期間の目標及びその達成状況

労働組合法第27条の18に基づく審査の期間の目標及び目標の達成状況は次のとおりである。

(1) 審査の期間の目標

令和4年の審査の期間（命令交付までの期間）の目標は、次のとおりであった。

- ・労働組合法第7条第2号単独事件 10か月未満  
（審査に時間を要することが見込まれる事件は1年未満）
- ・その他の事件 1年未満

なお、令和5年における審査の期間の目標は、令和4年と同様である。

(2) 目標の達成状況等

ア 終結区分別平均処理日数（最近5年間の終結区分別平均処理日数）

令和4年の終結事件の終結区分別平均処理日数を見ると、命令・決定によるものは398日（13月）、取下げ・和解によるものは232日（8月）で、総平均では287日（9月）となっている。

（単位：日（件））

区分	年					平成30～ 令和4年 平均
	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	
命令・決定	350(4)	356(2)	434(3)	279(4)	398(3)	358(3.2)
審査の期間の目標10か月未満	- (0)	- (0)	- (0)	197(2)	- (0)	197(0.4)
審査の期間の目標1年未満	350(4)	356(2)	434(3)	362(2)	398(3)	381(2.8)
取下げ・和解	241(1)	147(7)	199(6)	146(5)	232(6)	184(5.0)
審査の期間の目標10か月未満	- (0)	148(2)	176(5)	120(4)	140(1)	150(2.4)
審査の期間の目標1年未満	241(1)	147(5)	314(1)	248(1)	250(5)	215(2.6)
総平均（計）	328(5)	194(9)	278(9)	205(9)	287(9)	252(8.2)
審査の期間の目標10か月未満	- (0)	148(2)	176(5)	146(6)	140(1)	157(2.8)
審査の期間の目標1年未満	328(5)	207(7)	404(4)	324(3)	306(8)	301(5.4)

イ 令和4年終結事件処理日数別事件数

令和4年の終結事件の処理日数別事件数は、次表のとおりである。

（単位：件）

処理日数	事件数			構成比（%）
	命令・決定	取下げ・和解	計	
6月未満	0(0)	1(1)	1(1)	67
6月以上～10月未満	0(0)	4(0)	4(0)	
10月以上～1年未満	1(0)	0(0)	1(0)	
1年以上～1年6月未満	2(0)	1(0)	3(0)	33
計	3(0)	6(1)	9(1)	100

（注）（ ）は内数で、審査の期間の目標が10か月未満のもの。

10 初審事件一覧

事 番	件 号	申 立 年月日	申 立 人 (組合種別)	被申立人 (業種)	申立事項		担当委員			処理経過 (終結事由)
					7 条 該 当 号	申立内容	審 査 委 員	労 側 参 与	使 側 参 与	
年	号	終 結 年月日								
3	2	3. 2. 15	X労働組合 (合同労組)	有限会社Y (医療、福祉)	1 2 3 4	不利益取扱、 団交拒否、支配 介入、報復的不 利益取扱	上田	高田 桑原	竹内 有馬	3月24日命 令書写しを交 付した。
		4. 3. 24								
	7	3. 6. 14	X労働組合 (合同労組)	Y株式会社 (サービス業)	1 2 3	不利益取扱、 団交拒否、 支配介入	上田	吉村 先川	和田 熊手	無関与和解が 成立し、取下書 が提出された。
		4. 7. 11								
	8	3. 6. 21	X労働組合 (合同労組)	株式会社Y (サービス業)	1 3	不利益取扱、 支配介入	所	高田 吉村	竹内 熊手	関与和解が成 立し、取下書が 提出された。
		4. 1. 4								
	9	3. 6. 25	X労働組合 (企業労組)	Y生活協同組合 (複合サービス事 業)	1 2 3	不利益取扱、 不誠実団交、 支配介入	服部	島添 高田	有馬 中村	関与和解が成 立し、取下書が 提出された。
4. 2. 16										
10	3. 7. 5	X労働組合 (合同労組)	Y株式会社 (運輸業、郵便業)	2 3	不誠実団交、 団交拒否、支 配介入	森	桑原 藤田	有馬 熊手	7月1日命令 書写しを交付 した。	
	4. 7. 1									
11	3. 8. 23	X労働組合 (合同労組)	Y株式会社 (運輸業、郵便業)	1 2 3	不利益取扱、 団交拒否、支 配介入	徳永	藤田 吉村	竹内 和田	関与和解が成 立し、取下書が 提出された。	
	4. 4. 14									
12	3. 9. 28	X労働組合 (合同労組)	社会福祉法人Y (医療、福祉)	2	不誠実団交、 団交拒否	大坪 丸谷	高田 先川	竹内 中村	11月29日 命令書写しを 交付した。	
	4. 11. 29									
4	1	4. 2. 4	X労働組合 (合同労組)	株式会社Y (製造業)	2	団交拒否	所	金光	有馬 内場	関与和解が成 立し、取下書が 提出された。
		4. 6. 23								
	2	4. 6. 24	X労働組合 (合同労組)	株式会社Y (製造業)	2 3	不誠実団交、 支配介入	服部	桑原 金光	和田 吉村	取下書が提出 された。
		4. 12. 28								
	3	4. 11. 29	X労働組合 (合同労組)	Y株式会社 (運輸業、郵便業)	1 3	不利益取扱、 支配介入	徳永	高田 溝田	有馬 中村	12月15日 答弁書が提出 された。
4	4. 12. 1	X労働組合 (合同労組)	株式会社Y (製造業)	2 3	不誠実団交、 支配介入	服部	桑原 金光	和田 吉村	12月14日 第1回調査を 行った。	
5	4. 12. 8	X労働組合 (合同労組)	Y相互会社 (金融業、保険業)	1	不利益取扱	所	先川 吉村	竹内 内場	12月27日 答弁書が提出 された。	
6	4. 12. 26	X労働組合 (合同労組)	株式会社Y (宿泊業、飲食サ ビス業)	2	団交拒否	森	藤田 桑原	和田 中村	答弁書請求中	

## 第2節 新規不当労働行為事件の申立概要

### 令和4年（不）第1号事件

申立人 X労働組合  
被申立人 株式会社Y  
申立年月日 令和4年2月4日  
申立内容 団交拒否  
申立概要

本件は、株式会社Yが、X労働組合からの令和3年10月22日及び令和4年1月6日の団体交渉申入れに対し、文書での回答を繰り返し、団体交渉に応じないことが、労働組合法7条2号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

### 令和4年（不）第2号事件

申立人 X労働組合  
被申立人 株式会社Y  
申立年月日 令和4年6月24日  
申立内容 不誠実団交、支配介入  
申立概要

本件は、株式会社Yが、令和4年3月30日及び4月18日の団体交渉で合意や確認した事項を一方的に変更するなど、形式的かつ不誠実な団体交渉をしたことが労働組合法7条2号に、不誠実な団体交渉を繰り返すことにより、団体交渉権を形骸化し組合の弱体化を企図したことが労働組合法7条3号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

### 令和4年（不）第3号事件

申立人 X労働組合  
被申立人 Y株式会社  
申立年月日 令和4年11月29日  
申立内容 不利益取扱、支配介入  
申立概要

本件は、令和4年1月6日以降、Y株式会社がAらに対し、残業や出張が発生しない配車の割当てを行ったことが、労働組合法7条1号及び3号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

### 令和4年（不）第4号事件

申立人 X労働組合  
被申立人 株式会社Y  
申立年月日 令和4年12月1日



**申立内容** 不誠実団交、支配介入

**申立概要**

本件は、株式会社Yが、令和4年3月30日及び4月18日の団体交渉で合意や確認した事項を一方的に変更するなど、形式的かつ不誠実な団体交渉をしたことが労働組合法7条2号に、不誠実な団体交渉を繰り返すことにより、団体交渉権を形骸化し組合の弱体化を企図したことが労働組合法7条3号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

**令和4年（不）第5号事件**

**申立人** X労働組合

**被申立人** Y相互会社

**申立年月日** 令和4年12月8日

**申立内容** 不利益取扱

**申立概要**

本件は、株式会社YがAを解雇したことが、労働組合法7条1号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

**令和4年（不）第6号事件**

**申立人** X労働組合

**被申立人** 株式会社Y

**申立年月日** 令和4年12月26日

**申立内容** 団交拒否

**申立概要**

本件は、株式会社Yが、X労働組合からの令和4年10月11日、同月28日、11月21日及び12月5日の団体交渉申入れに応じなかったことが、労働組合法7条2号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

### 第3節 不当労働行為終結事件

#### 1 取下げ・和解によるもの

##### (1) 取下げによるもの

###### 令和4年(不)第2号事件

申立概要

34頁参照

終結までの経過

申立て後、調査4回を行ったところ、令和4年12月28日、本件に係る申立人組合員全員が申立人組合を脱退したとして、申立人から取下書が提出され、本件は終結した。

##### (2) 無関与和解によるもの

###### 令和3年(不)第7号事件

申立概要

本件は、Y株式会社が、①組合員である派遣社員らを一方的に雇止めしたこと及び②タイムカードを示さず未払残業代を支払わないことが労働組合法7条1号及び3号に、③X労働組合の再三の団体交渉申入れにY株式会社が応じないことが労働組合法7条2号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

終結までの経過

申立て後、調査5回、審問2回を行い、令和4年6月8日に結審した。結審後、両当事者間で和解が成立し、7月11日、申立人から取下書が提出され、本件は終結した。

##### (3) 関与和解によるもの

###### ア 令和3年(不)第8号事件

申立概要

本件は、株式会社Yが、①自己都合退職の離職票を一方的に送り付け組合員であるAを解雇したこと、②事前に通知した年休の一部しか認めなかったこと及び③入社祝金の未払い分を支払わないことが労働組合法7条1号及び3号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

終結までの経過

申立て後、調査4回を行ったところ、令和3年12月17日の第4回調査において関与和解が成立し、和解協定が締結された。4年1月4日、申立人から取下書が提出され、本件は終結した。

## イ 令和3年（不）第9号事件

### 申立概要

本件は、①Y生活協同組合が、Aに対し雇用延長等の措置を講じないことが労働組合法7条1号及び3号に、②団体交渉におけるY生活協同組合の対応が労働組合法7条2号に、③理事会決定が組合活動の弱体化を図るものとして労働組合法7条3号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

### 終結までの経過

申立て後、調査4回を行ったところ、令和3年12月14日の第4回調査において関与和解が成立し、和解協定が締結された。4年2月16日、申立人から取下書が提出され、本件は終結した。

## ウ 令和3年（不）第11号事件

### 申立概要

本件は、Y株式会社が①Aを雇用しないこと及び②CがAに対し、現行の16時間勤務を6時間勤務に短縮する「勤務シフト変更契約書」への署名を要求し、Aの勤務時間を減少させたことが労働組合法7条1号及び3号に、③X労働組合の5回の団体交渉申入れにY株式会社が応じないことが労働組合法7条2号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

### 終結までの経過

申立て後、調査5回、審問1回を行ったところ、令和4年3月30日の第5回調査において関与和解が成立し、和解協定が締結された。4月14日、申立人から取下書が提出され、本件は終結した。

## エ 令和4年（不）第1号事件

### 申立概要

34頁参照

### 終結までの経過

申立て後、調査1回を行ったところ、令和4年3月7日の第1回調査において、両当事者に対し団体交渉の日時を調整するよう促した。同月30日及び4月18日に団体交渉が行われ、6月23日、申立人から取下書が提出され、本件は終結した。

## (4) 和解認定等を行ったもの

ア 和解認定

イ 和解調書の作成

ウ 執行文の付与

本年は、ア～ウのいずれについても申立てはなく、和解認定等を行わなかった。

## 2 命令・決定によるもの (1) 令和3年(不)第2号事件

### 1 当事者

- (1) 申立人 X労働組合(以下「組合」という。)
- (2) 被申立人 有限会社Y(以下「会社」という。)

### 2 事案の概要

本件は、会社が、①組合のA1組合員(以下「A1」という。)及びA2組合員(以下「A2」という。)に対し、介護職員に対する処遇改善加算を支払わなかったこと、及び②A3組合員(以下「A3」という。)に対し、未払いの時間外手当を支払わなかったことが、労働組合法7条1号及び3号に、③組合の令和(以下「令和」の年号は略す。)2年12月17日付け及び3年1月5日付けの団体交渉申入れに対し、団体交渉に応じなかったことが、労働組合法7条2号に、④組合員に対して嫌がらせの言動を行ったことが、労働組合法7条3号に、⑤組合、A3及びA1に対し、損害賠償等請求事件を提訴したことが、労働組合法7条3号及び4号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

### 3 審査経過

3年2月15日の申立て後、調査4回、審問2回を行い、4年3月24日両当事者に命令書写しを交付した。

### 4 命令主文の要旨

誓約文を掲示すること。

### 5 判断要旨

#### (1) A1及びA2に対する処遇改善加算の取扱いについて(棄却)

会社のA1及びA2に対する処遇改善加算の取扱いは、全介護職員に対して共通した取扱いであって、同人らが組合員であるが故に行われたものとは認められない。

したがって、会社の同人らに対する処遇改善加算の取扱いは、労働組合法7条1号に該当せず、また、上記取扱いは組合の弱体化を図る行為や組合活動に対する干渉・介入に当たるものではないため、同条3号の不当労働行為にも該当しない。

#### (2) A3に対する労働時間の把握方法について(棄却)

会社のA3に対する労働時間の把握方法は、同人の組合加入前からの会社の一貫した対応によるものであることが認められ、同人が組合員であるが故に行われたものとは認められない。

したがって、会社の同人に対する労働時間の把握方法は、労働組合法7条1号に該当せず、また、上記取扱い自体は組合の弱体化を図る行為や組合

活動に対する干渉・介入に当たるものではないため、同条3号の不当労働行為にも該当しない。

(3) 団体交渉申入れに対する会社の対応について

ア 2年12月17日付けの団体交渉申入れに対する会社の対応について（救済）

(ア) 確かに、被申立人の主張するとおり、2年12月17日付けの団体交渉申入書には議題が記載されていないが、これに先立つ同年11月11日付けの要求書には、議題として、「これまでの要求事項の未解決事項の解決」等が記載されている。

また、12月17日付けの団体交渉申入書には、タイムカードに基づき請求している時間外手当が払われていない旨記載されており、これはA3の時間外手当を議題とする旨と解される。さらに、処遇改善加算についても記載され、これは介護職員である組合員の処遇改善加算を議題とする旨と解される。

(イ) このように、2年12月17日付けの団体交渉申入れについての議題は不明であるといえないところ、議題が記載されていないとして組合に対して議題を明示するように求める会社の対応は、正当な理由なく団体交渉を拒否したものである。

(ロ) したがって、2年12月17日付けの団体交渉申入れに対する会社の対応は、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当する。

イ 3年1月5日付けの団体交渉申入れに対する会社の対応について（棄却）

(ア) 組合は、3年1月5日付けの団体交渉申入れにおいて、団体交渉の開催場所を施設内の会議室とするよう申し入れ、本件審査手続においても、対面で団体交渉を行うべきと主張しているが、本件において、対面による団体交渉を行うとした場合、通常施設には出入りしていない組合側のA4委員長及び会社側の代理人であるB1弁護士が団体交渉の出席者に含まれることが想定される。

そして、緊急事態宣言が発令される状況において、会社が、介護を必要とする多数の高齢者が入居する施設内における新型コロナウイルス感染症の感染リスクを低減させるため、外部の者の立入り自体を制限すべきと考えることは、社会通念上不当とはいえない。

また、上記の状況にあって、会社が、高齢者の介護等に携わる施設職員が対面による団体交渉に出席することで、新型コロナウイルス感染症に感染するリスクを考慮し、対面による実施には応じられないとしたことについては、相応に理解できるところである。

(イ) 加えて、会社は文書により一定の回答を行っている。

(ロ) さらに、3年3月5日、組合が処遇改善加算の支給基準を明確にすること等について団体交渉を申し入れたことに対しては、会社は同月16日、書面により回答するとともに、ウェブ会議方式等による団体交渉の実施を申し入れている。

それに対し、組合は、同月19日、ウェブ会議方式等による団体交渉の実施の提案について回答することなく、同月26日18時から施設内の会議室で団体交渉を開催するよう申し入れている。

上記の事情からすれば、3年1月5日付けの団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由なく団体交渉を拒んだとまではいえず、労働組合法7条2号の不当労働行為には該当しない。

#### (4) 会社の組合員らに対する言動について (棄却)

##### ア 会社の各行為について

申立人は、B2施設長の言動等、組合員らに対する以下の9つの会社の各言動が労働組合法7条3号に該当すると主張するので、以下検討する。

(言動1～言動3 略、言動5～言動9 略)

##### イ 言動4 (コロナ慰労金についてのB2施設長のA3に対する言動) について

2年10月31日の雑談について、B2施設長はA3に対し、同年11月2日の始業時、コロナ慰労金が他の施設で出ているという発言をしたのかと問い質し、また、同日の終業時及び11.26面談においては、コロナ慰労金についてなぜ噂を流したのかと問い質している。

そして、上記の雑談におけるA3の発言についてみれば、コロナ慰労金について、B3施設では実際には支給されていないにもかかわらず、同人は、それが既に支給されているらしい旨述べ、さらに、新聞社に連絡する旨の発言を行っている。

B2施設長が、そうしたA3の行為について、職員が勤務時間中、コロナ慰労金等の職員の関心の高い事項に関し、不正確な情報に基づき会社の営業を害する行為を行う趣旨の発言を行ったと認識することは格別不自然ではなく、B2施設長が、施設の責任者として上記発言に対して注意を行うことは、同施設長の職務上の範囲内の行為であると認めることができる。

また、同年11月2日終業時のやり取り及び11.26面談はそれぞれ長時間に及んでおり、確かに、A3が心理的圧迫を感じたことは否定できず、その相当性については疑問も残るが、これはB2施設長がA3に対して問い質すべき点が多岐に渡ったことや、A3個人に対するB2施設長の個人的な感情によるところが大きいものと認められる。

以上のことから、2年11月2日のB2施設長のA3に対する行為及び11.26面談は、会社による支配介入とは認められない。

##### ウ 以上のとおり、上記の会社の各行為は、いずれも申立人の主張する事実自体が認められないか、その事実は認められるとしても支配介入といえるものではないことから、労働組合法7条3号の不当労働行為には該当しない。

#### (5) 本件民事訴訟の提起について (棄却)

##### ア 12.17組合集会において、組合が就業中の会社施設敷地内に立ち

入って集会を行い、B2施設長の退去要請に応じなかったことに争いはない。また、B4施設が高齢者の入居する施設であることに鑑みれば、敷地内で街宣活動を行うことで、入居者の平穏な環境を維持することができず、会社の営業権が侵害されたとの被申立人の主張は、成り立ち得ないものではない。

また、被申立人は、組合が組合フェイスブックに、事実と反する内容やそれを主張した争議行為の内容を掲載していると主張している。一般に、仮に組合活動において穏当を欠く表現が用いられたとしても、それをもって直ちに組合活動の正当性が否定され社会通念上許容されないとまではいえないと解するのが相当であるが、他方で、本件において被申立人の主張がおよそ事実的、法律的根拠を欠くとまでいうことはできない。

以上のことから、会社の本件民事訴訟の提起は、その主張する権利又は法律関係からみて、裁判制度の趣旨目的に照らして著しく相当性を欠くと明らかに認められるものではないことから、組合への支配介入や不当労働行為の申立てに対する報復を目的としてなされたとは認められない。

- イ 12. 17組合集会におけるA3及びA1の街宣活動は、組合集会全体における主要な行為の一部であることが認められる。したがって、A3及びA1に対して提訴行為がなされたことは、組合活動の中心人物を狙い撃ちにしたものとは認められず、上記結論を左右するものではない。
- ウ 以上のことから、会社が本件民事訴訟を提起したことは、労働組合法7条3号及び4号の不当労働行為には該当しない。



## (2) 令和3年(不)第10号事件

### 1 当事者

- (1) 申立人 X労働組合(以下「組合」という。)
- (2) 被申立人 Y株式会社(以下「会社」という。)

### 2 事案の概要

本件は、会社の次の①及び④の行為が労働組合法7条2号に、②及び③の行為が労働組合法7条3号にそれぞれ該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

- ① 平成30年12月27日付け時間外労働・休日労働に関する協定(以下「本件協定」という。)に係る令和(以下「令和」の年号は略す。)3年1月28日の事務折衝、同年3月10日の事務折衝及び同年4月14日の団体交渉において、組合が、会社と本件協定を締結した企業内組合の組合員氏名の開示を求めたことに対し、会社が、「答えない」という回答に終始し、団体交渉決裂を宣言したこと。
- ② 本件協定とその届出の有効性について、組合が調査を行っていたところ、会社が警察に通報し、また、代理人弁護士を通じて警告する文書を出したこと。
- ③ 2年12月2日の団体交渉において、フェイスブック上の組合のA1執行委員長(以下、2年7月の組合結成前までは「A1支部執行委員長」、結成後は「A1委員長」という。)の管理に係る2つのアカウントにおける投稿について、会社が営業妨害と主張したこと。
- ④ 組合が3年6月21日付けで申し入れた団体交渉について、会社に在籍する組合員(以下「在籍組合員」という。)が出席しなければ応じられないと回答したこと。

### 3 審査経過

3年7月5日の申立て後、調査6回、審問2回を行い、4年7月1日両当事者に命令書写しを交付した。

### 4 命令主文の要旨

誓約文を交付すること。

### 5 判断要旨

- (1) 本件協定に係る3年1月28日の事務折衝、同年3月10日の事務折衝及び同年4月14日の団体交渉における会社の対応について(棄却)
  - ア 3度にわたる協議における会社の交渉態度について  
組合のC1労働組合の組合員氏名の開示等の要求を受け、会社は、3度に

わたる協議において、C1労働組合から提出された名簿により、本件協定締結時の同労組の組合員の氏名については会社が把握しており、それによれば同労組の組合員は労働者の過半数となっている旨、また、同労組の組合員の氏名については、組合員本人から同意が得られていないため回答できない旨説明している。また、会社は、組合に対し、大牟田労働基準監督署においても同労組の組合員は15名で労働者の過半数となっていることを確認した旨回答し、さらに、大牟田警察署（においても）、本件協定の協定書は文書偽造罪には当たらないとされている旨回答している。

そして、会社は、A1委員長も、大牟田労働基準監督署や大牟田警察署から本件協定について説明を受けたことを団体交渉の場において確認している。

以上のとおり、本件協定について、会社は、組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明するなどし、また、組合の要求に応じなかったとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をしているといえ、誠実に団体交渉に当たったものと評価できる。

#### イ 団体交渉の打切りについて

本件協定に係る協議については、組合のC1労働組合の組合員の氏名を開示せよとの要求に対し、会社は同労組の組合員本人の同意が得られないため開示できない旨の説明を行っており、これ以上交渉を重ねても進展する見込みはない段階に至っていたものと認められる。

#### ウ 結論

よって、本件協定に係る3年1月28日の事務折衝、同年3月10日の事務折衝及び同年4月14日の団体交渉における会社の対応は、誠実団体交渉義務違反とはいえず、労働組合法7条2号には該当しない。

(2) 本件協定について、組合が調査を行っていたところ、会社が警察に通報したこと、また、代理人弁護士を通じて警告する文書を出したことについて(棄却)

#### ア 会社が警察に通報したことについて

(ア) A1委員長が、C2の自宅へ行ったことについて、同人が不在の中、その家族が少なからず不安感や恐怖心を抱き、会社に相談したものと推察され、会社が、従業員である同人の家族からの連絡を受け、同委員長が同人の自宅を訪問することについて警察に相談したことは、会社として取りうる行動をしたものに過ぎないといえる。

(イ) したがって、会社が警察に通報したことは、従業員及びその家族の安全に配慮して行ったものであり、当時の労使関係の実情等を勘案しても、組合の弱体化を図る行為や組合活動に対する干渉・介入に当たるものとは認められない。

#### イ 代理人弁護士を通じて警告する文書を出したことについて

(ア) 組合が会社の主要な取引先であるC3会社C4工場の門前の公道に立ち、本件事業所の従業員らの氏名を記載した横断幕を掲げた方法は、組合が本

件協定締結時のC1労働組合の加入状況を調査するに当たって適切な行為であったとは認め難い。

- (イ) 本件警告の内容は、主要な取引先に対する会社の信用を毀損するおそれがあり、今後も相当性のない街宣行為をする場合は法的手続をとる旨警告する文書を代理人弁護士名で送付したものであり、また、文書には在籍組合員への処分等を示唆するような威嚇的内容も含まれていない。
- (ウ) したがって、会社が代理人弁護士を通じて上記のような警告する文書を出したことは、当時の労使関係の実情等を勘案しても、組合の弱体化を図る行為や組合活動に対する干渉・介入に当たるものとは認められない。

#### ウ 結論

よって、会社が警察に通報したこと、また、代理人弁護士を通じて警告する文書を出したことは、労働組合法7条3号には該当しない。

- (3) 2年12月2日の団体交渉において、フェイスブック上のA1委員長の管理に係る2つのアカウントにおける投稿について、会社が営業妨害と主張したことについて（救済）

労働組合法7条3号にいう支配介入の不当労働行為に該当するか否かは、その行為自体の内容、程度及び時期のみではなく、問題となる行為が発生する前後の労使関係の実情、使用者、行為者、組合、労働者の認識等を総合して判断すべきものである。

#### ア 行為前後の労使関係の実情

- (ア) 2年7月18日、B1取締役は、A2と個別面談を行った際、A1アカウントにおいて掲載された写真画像等を示し、A1委員長が警察に逮捕され有罪となった場合、組合の組合員も同委員長と一緒に行動していたとみなされ解雇になる可能性があること、B2社長としても同委員長はフェイスブックの投稿等会社にとって不利益行為をする人物との認識であるから一緒に行動しない方がよいことなどを述べ、さらに、企業内組合であるC1労働組合に入ればよいのではないかなどと発言している。そして、同じ頃、A3にも同様の個別面談を行っている。

上記のB1取締役の発言内容は、当然に会社の行為として評価されるものであり、組合結成直後という時期に、個別面談という方法がとられていることに加え、解雇の可能性という重大な不利益を示唆しながら、組合に加入していること自体を問題視し、併せて、企業内組合への加入を提案するという発言内容に鑑みれば、管理職としての許容の範囲を超え、組合から在籍組合員が離脱することを企図して行われたものと評価せざるを得ない。

- (イ) また、2年7月28日、会社は、C5労働組合とC6支部を被申請者として、あっせん申請をしており、当時の労使関係は混乱した状況下であったことが認められ、あっせんについては2年11月16日に成立したものの、2件の訴訟が2年12月2日時点においても未だ係属中であり、法的

紛争が続いている状況であった。

(ウ) このように、2年12月2日前後の労使関係は、長らく対立関係が継続していたものと認められ、現に、同日以降においても、組合は、本件協定の有効性について協議することを引き続き申し入れており、事務折衝及び団体交渉が行われている。

#### イ 行為の時期、内容、程度

##### (ア) フェイスブックの投稿の内容について

フェイスブックの投稿内容は、会社の従業員や取引関係者が見れば、それが会社のトラックであると分かるものもあり、現に、投稿を見た取引関係者から、会社に対し、問合せがあったことが認められる。このような投稿内容に鑑みれば、運送業を営む会社が営業に支障があると考え、団体交渉において、当該投稿が営業妨害であると主張すること自体が、直ちに支配介入であると評価されるものではない。

##### (イ) B2社長の発言の時期、内容、程度について

しかし、本件における会社の行為をみると、B2社長が、フェイスブックの投稿内容を示して、あえて一組合員であるA2及びA3に対し、組合の活動が営業妨害であるとして、その是非について見解を尋ねるという態様になっており、労使間に対立がみられる時期に、会社の代表者である社長が、団体交渉の場において、組合員個人に対して組合活動の是非について見解を尋ねることは、同組合員に必要以上の畏怖の念を抱かせ、ひいては威嚇的效果を与えるおそれがあり、一般的にみて公正性を欠くものとの非難を免れない。

特に、本件においては、A2及びA3が、4か月半前にもB1取締役から呼び出されて個別面談を受け、その際、A2に至っては、同じくフェイスブックに投稿された写真画像を見せられ、解雇の可能性や組合に加入していること自体の問題性を指摘された上で、企業内組合への加入提案を受けている。この個別面談は組合結成直後に実施されたものであり、その際、同取締役は、B2社長としてもA1委員長はフェイスブックの投稿等会社にとって不利益行為をする人物だと認識しているなどと発言したことが認められる。

このような経緯や諸事情を考慮すれば、2年12月2日の団体交渉におけるB2社長の言動がA2及びA3に与えた影響力は大きかったものと評価でき、直接、B2社長の口からも組合の活動は営業妨害だと主張され、その是非について個人的見解を尋ねられたことで、以前のB1取締役の発言内容が両名にとって真実味を帯びてくるだろうことは容易に推測できる。同じ組合員が、組合結成直後及び初めての団体交渉という時期に、会社の役員及び代表者という立場の者から、数か月の間に二度にわたって、同様に組合活動の問題性を指摘され、個人的な見解などを求められたのであるから、本件におけるB2社長の発言は組合員に対し威嚇的效果を与え、

組合弱体化につながるおそれがあるものといえる。

#### ウ 使用者の認識等

支配介入の成立に当たっては、必ずしも直接に組合弱体化ないし具体的反組合的行為に向けられた積極的意図であることを要せず、その行為が客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることの認識、認容があれば足りると解すべきである。

本件においては組合結成直後にはB 1取締役が組合員個人と面談し、フェイスブックの投稿について言及し、解雇の可能性や組合に加入していること自体の問題性を指摘して、C 1労働組合に入ればよい旨述べている。

また、その後も、労使関係は引き続き対立する状況下であり、このような中、団体交渉の場で、今度は社長という立場の者から、組合員個人に対し組合の活動の是非について意見を求めれば、同組合員に対して威嚇的效果を与え、組合が弱体化するおそれがあることは容易に推察できるのであって、会社にはそのことについての認識、認容があったものと認められる。

#### エ 結論

以上のとおり、2年12月2日の団体交渉において、フェイスブック上のA 1委員長の管理に係る2つのアカウントにおける投稿について、B 2社長が営業妨害と述べて、同席した在籍組合員2名に対し組合活動の是非について見解を求めたことは、同組合員に威嚇的效果を与え、組合の弱体化を図る行為に当たり、労働組合法7条3号の支配介入に該当する不当労働行為である。

(4) 組合が3年6月21日付けで申し入れた団体交渉について、在籍組合員が出席しなければ応じられないと会社が回答したことについて（棄却）

##### ア(ア) あっせん成立後の事情等

2年11月16日、組合と会社は、組合は団体交渉に在籍組合員を少なくとも1名出席させ、会社はこれを拒まない旨のあっせん案を受諾したが、あっせん成立後も、組合と会社との間の団体交渉では、あっせん案のとおりには実施されていなかった実態が認められる。

また、そもそも、従前から団体交渉と事務折衝との明確な使い分けや区別に関する取決めはなく、実質的な協議は、団体交渉に限らず、事務折衝においてもなされていたものと認められる。

##### (イ) 3年7月9日の事務折衝について

3年7月9日の事務折衝の出席者は、組合側は、A 1委員長外非在籍組合員1名、会社側は、B 3取締役外1名で、事務折衝という名称ではあるものの、実質的に交渉権限を有する者が出席しており、組合の夏季一時金に係る要求に対し、会社が回答しており、実質的協議が行われている。そして、夏季一時金については、後日、組合が会社の提案を受け入れる旨電話で回答し、同月9日付けで妥結書が交わされており、実質的にみれば、団体交渉が行われたものと評価することができるものであったといえる。

イ 会社の対応について

会社のその後の対応をみても、3年11月24日の団体交渉出席者は、組合側に在籍組合員はいないが、会社側はB3取締役外1名であり、実質的に交渉権限を有する者が出席し、同日付けで妥結書を交わしていることが認められる。

ウ 結論

以上のとおり、組合が3年6月21日付けで申し入れた団体交渉について、形式的には、会社は在籍組合員が出席しないことを理由として団体交渉ではなく事務折衝という方法を選択しているが、実質的には団体交渉が行われたものと評価できることから、会社の対応は労働組合法7条2号に該当しない。

### (3) 令和3年(不)第12号事件

#### 1 当事者

- (1) 申立人 X労働組合(以下「組合」という。)
- (2) 被申立人 社会福祉法人Y(以下「法人」という。)

#### 2 事案の概要

本件は、法人が、組合からの①令和(以下「令和」の年号は略す。)3年1月19日付け団体交渉申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団体交渉申入れについて、誠実に応じなかったこと、及び②3年7月26日付け団体交渉申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団体交渉申入れに応じなかったことが、労働組合法7条2号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

#### 3 審査経過

3年9月28日の申立て後、調査4回、審問1回を行い、4年11月29日両当事者に命令書写しを交付した。

#### 4 命令主文の要旨

誓約文を交付すること。

#### 5 判断要旨

##### (1) 争点1

ア 休憩時間労働についての未清算の労働関係上の問題

(ア) Aの本件施設における勤務状況をみると、夜間勤務では交代要員はいなかった。また、施設利用者からの呼び出しがあれば、その都度対応する必要があった。

Aのタイムシートをみると、2年10月分については150分の休憩時間が記載されているのに対し、2年11月分及び12月分の休憩が取れていない内容と相違がある。

この相違は、Aが、2年10月分は、すべての勤務において休憩を取ったとしてタイムシートを提出すると指示されていると思い込み、そのように記入して、法人の承認を受けた上でC社へ提出したためであることが認められる。

(イ) このような状況から、Aの未払いの賃金が生じたものであり、これを解決するためには、タイムシート訂正が必要不可欠であったことが認められる。

(ウ) こうしたことから、組合は、「休憩時間労働について」の団体交渉申入事項により、2年10月分の時間外勤務手当を受給することを目的に、A

の休憩時間労働に伴う賃金問題等の労働時間の管理に関する具体的問題として、タイムシート訂正を求めていることが認められる。

そして、7月8日団体交渉では組合の求めるタイムシート訂正には至っていない。

4年6月1日、法人からC社に対する支払いの申し入れがなされる以前においては、Aの休憩時間労働について、Aと法人との間に未清算の労働関係上の問題があったといえる。

イ 法人が組合の団体交渉申入れに応ずべき使用者であるか否かについて

(ア) 労働組合法7条にいう「使用者」は、必ずしも労働契約上の雇用主に限定されるものではない。雇用主以外の者であっても、例えば、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているといえる者もまた雇用主と同視できる者であり、労働組合法7条の「使用者」と解すべきである。

(イ) Aと法人との関係やAの勤務実態等について、以下の事実が認められる。

① 法人は、Aに対し休憩時間労働を含む時間外勤務を命令し管理する立場にあり、かつ、Aのタイムシートの内容は法人が承認する必要があった。また、法人は、派遣先事業主として、現実にも具体的な指示も行っていた。

加えて、法人は、C社に対し、Aの2年10月分の休憩時間に対応する賃金額等をAへ支払うよう申し入れている。

② 派遣元であるC社は派遣先である法人に照会しなければAの時間外勤務については把握できない立場にあった。

上記①及び②の事実を考慮すると、タイムシート訂正のためにAの時間外勤務手当の算定の基礎となる休憩時間労働を確認することは、C社で行うことはできず、法人が対応すべきものであり、かつ対応可能な事項であるといえる。

さらに、上記の事実等と、労働者派遣法44条2項により、派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先の事業のみを、派遣中の労働者を使用する事業とみなして、労働基準法等が適用されることを併せ考えれば、法人は、タイムシート訂正のための休憩時間労働の確認を行う責任があり、その限りにおいて、法人はAとの関係で、基本的な労働条件等に対して派遣元と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったといえることができる。

よって、法人は、「休憩時間労働について」の議題について団体交渉に応ずべき使用者に当たる。

(ウ) 被申立人は、Aに係る派遣契約は、2年12月末をもって終了しているから、組合が協議を求めている事項はあくまでも過去の休憩時間に関するものであると主張する。

しかしながら、7月8日団体交渉時点では、未払賃金の存否等労働関係の



清算を巡る問題がなお残存しており、法人は、当該問題を解決し得る立場にあるから、法人は労働組合法上の使用者に当たる。

## (2) 争点2

### ア 団体交渉申入事項について

義務的団体交渉事項は、一般的には、組合員である労働者の労働条件その他の待遇に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいう。組合が申し入れた「休憩時間労働について」は、タイムシート訂正のための休憩時間労働の確認として、Aの労働条件に関する事項に当たるとともに、法人のみが処分可能な事項であるので、義務的団体交渉事項に当たる。

被申立人は、単なる過去の事実関係の確認は、労働条件その他の待遇に関する事項には該当せず、義務的団体交渉事項ではない旨を主張する。

しかしながら、本件についてみると、Aの休憩時間労働については未清算の労働関係上の問題であり、法人は当該紛争を適正に処理することが可能であることから義務的団体交渉事項に当たり、被申立人の主張は採用できない。

以上のことから、3年1月19日及び同年7月26日に申し入れた「休憩時間労働について」は義務的団体交渉事項に当たる。

### イ 損害賠償と3.29地裁判決について

組合の3年1月19日分及び同年7月26日分の団体交渉申入事項は、休憩時間労働についての議題の内容が含まれており、損害賠償に尽きるものではない。

なお、3.29地裁判決では、7月8日団体交渉後の組合の団体交渉要求はもっぱら損害賠償の支払いを求めるものであったと解される旨が認定されている。

しかしながら、この判決の認定は、休憩時間労働についての議題の内容が含まれた3年7月26日付け団体交渉申入事項を含めたものとはいえず、被申立人の主張を採用することができない。

## (3) 争点3

使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならず、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したりするなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩できないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある。

### ア 交渉状況の検討

(ア) まず、タイムシート訂正について、法人は、タイムシートの内容を確認することに言及することなく、タイムシートに、Aが休憩を取っていると記入されていることを回答していることが認められる。

次に、法人は、以下のとおり回答していることが認められる。

- ① 休憩時間は基本寝るようになっていること。
- ② 施設利用者からのコールが無いかぎり休憩は取っていること。

- ③ 法人は、Aの雇い主ではないとして、派遣元のC社と話すよう組合へ求めたこと。
- ④ C社からタイムシートの内容が違ったと時間外勤務分の派遣料の請求があれば支払うこと。
- ⑤ タイムシート訂正はタイムシートが手元がないので修正できないこと。

法人は、上記①及び②のように述べているが、Aが2年10月に対応した施設利用者からのコール回数といった勤務の実態について協議すべきところ、法人はこのことについて正面から回答していない。

また、上記③乃至⑤のような法人の態度は、C社に対してAは休憩時間は取れている旨の回答をすでに行っているにもかかわらず、Aが現実に休憩を取ったかどうかを把握しようとせずに、休憩時間労働の確認ができる立場にないC社と話すよう求めるもので、適切な対応とはいえない。

- (イ) タイムシートの記入について、AがB主任から休憩時間を150分と書くよう指示されたと組合が述べたことに対し、法人は、同人には今は確認していないと回答している。

このような回答をするに当たって、すでにC社からの照会があったにもかかわらず、法人は、150分と記載するような指示ないし勤務の実態があったのかを確認していない。

- (ウ) 法人は、7月8日団体交渉の中で、Aの2年10月の休憩時間について「手待ち時間」や「労働時間」とも述べているが、タイムシート訂正やAの勤務の実態について明確に答えているものとはいえない。

#### イ 結論

5.26協約書で法人は、労働組合法における使用者と認めているにもかかわらず、法人の団体交渉における姿勢は真摯な対応とはいえず、法人は、組合の要求に対し、納得のいくような合理的な説明をしていないといわざるを得ない。したがって、7月8日団体交渉における法人の対応は不誠実であったといえ、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当する。

#### (4) 争点4

法人は、労働組合法上の使用者に当たり、組合の申し入れた事項は義務的団体交渉事項に当たる。5.26協約書で団体交渉応諾義務を認めているにもかかわらず、7月8日団体交渉における法人の対応は、不誠実であったことから、「休憩時間労働について」の交渉は尽くされているといえず、「休憩時間労働について」の事項に係る団体交渉申入れに応じなかったことに、正当な理由はない。

したがって、法人が、組合からの3年7月26日付け団体交渉申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当する。

#### (5) 救済利益の有無及び救済方法について

7月8日団体交渉での法人の対応及び3年7月26日付け団体交渉申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団体交渉申入れに応じなかったことによって、組合の団結権は侵害されたものといえる。

Aに2年10月分の時間外勤務手当が支払われたことをもって当然に組合の交渉能力や問題解決能力に対する信頼が回復されたとは認められないから、侵害された組合の団結権は、いまだ回復したということとはできない。

また、今後も、法人の労働者を組合員として組合が獲得する可能性が全くないということとはできず、集团的労使関係が生じる場合もあり得るものと考えられることから、本件において、組合を救済する意義を失ったとまではいうことができない。

したがって、救済の利益がなくなったということとはできない。

#### **第4節 労組法第22条第1項に基づく強制権限行使の申立て**

本年は、労組法第22条第1項に基づく強制権限行使の申立てはなかった。

#### **第5節 労組法第27条の2第1項に基づく公益委員の除斥**

本年は、労組法第27条の2第1項に基づく公益委員の除斥はなかった。

#### **第6節 労組法第27条の3に基づく公益委員の忌避**

本年は、労組法第27条の3に基づく公益委員の忌避はなかった。

#### **第7節 労組法第27条の7第1項に基づく証人等出頭命令及び物件提出命令**

本年は、労組法第27条の7第1項に基づく証人等出頭命令及び物件提出命令の申立てはなかった。

#### **第8節 労委規則第32条の2に基づく当事者の追加**

本年は、労委規則第32条の2に基づく当事者の追加はなかった。

#### **第9節 労委規則第40条に基づく審査の実効確保の措置**

本年は、労委規則第40条に基づく審査の実効確保の措置はなかった。

#### **第10節 確定命令不履行通知**

本年は、労組法第27条の13第2項及び労委規則第50条第2項に基づく確定命令不履行通知はなかった。